


Директор муниципального казённого
образовательного учреждения
Шелеховского района
«Средняя общеобразовательная
школа № 12»


Л.Н. Буянова
«3» сентября 2021 года



Председатель профкома
муниципального казённого
образовательного учреждения
Шелеховского района
«Средняя общеобразовательная
школа № 12»


И.А. Аверина
«3» сентября 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казённого образовательного учреждения Шелеховского
района
«Средняя общеобразовательная школа №12»
по защите трудовых, социально-экономических прав работников
на 2021-2024 гг.

Администрация Шелеховского
Муниципального района
Управление по экономике
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 33-21 от «29» 09 2021
Подпись отв. лица 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем МКОУ ШР «Средняя общеобразовательная школа № 12» и педагогическими, техническими работниками, служащими школы на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора МКОУ ШР «СОШ №12».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим коллективным договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (контракт) - соглашение между работодателем и работником в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), которые прилагаются к коллективному договору.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр вручается работнику, другой хранится у работодателя, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном статьями 312.2, 312.3 ТК РФ.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего

трудового распорядка, должностной инструкцией, нормативными актами по охране труда, Положением об оплате труда и другими нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.4. Трудовой договор с работниками Школы заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор с работником Школы заключается в соответствии с нормами трудового законодательства.

2.5. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры могут включать в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;
- издание распорядительных документов Работодателя по согласованию с профкомом;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

2.6. Работодатель и профком способствуют реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 13.

2.7. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым

договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй ст.312.1 ТК РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. Объем учебной нагрузки работников администрации школы должен предоставляться после установления учебной нагрузки учителей школы в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях на каждый учебный год и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска,

- выбытия учащегося, обучаемого на дому по причине стационарного, санаторного лечения и др.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при наличии свободных вакансий в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Приказ Минобрнауки России от 7.04.2014 г. N 276) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст.82 ТК РФ)

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией ст.179 ТК РФ, а также при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ, имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- работники, проработавшие в данном образовательном учреждении наибольшее количество лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением статьи 81 Трудового Кодекса РФ.

Профком обязуется:

4.5. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений, если эти нарушения будут иметь место.

4.6. Защищать интересы работников школы в органах представительной и исполнительной власти, судебных органах.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц: сроками выплаты заработной платы являются 28 число месяца - за первую половину месяца и 15 число месяца следующего за отчетным - за 2 половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2. Отпускные выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

5.3. Заработную плату исчислять в соответствии с «Положением об оплате труда работников МКОУ ШР «СОШ №12», которое утверждается приказом директора с учетом мнения совета трудового коллектива и с приложением листа

ознакомления всех работников школы.

5.4. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный лист с указанием начислений и удержаний не позднее 5 числа следующего за расчетным периодом.

5.5. Тарификацию педагогических работников проводить с участием профкома, своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением у них педагогического стажа, образования, присвоения ученой степени, звания, категории по результатам аттестации.

5.6. Замещение учителей, отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам, оформлять распоряжением. При замене более 2-х месяцев производить перетарификацию.

5.7. Оплату в период каникул школьников производить из расчета заработной платы, установленной тарификацией.

5.8. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности, средств от экономии фонда заработной платы) 1 раз в год.

5.9. Премирование работников осуществлять приказом на основе решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда заработной платы.

5.10. Гарантировать, что за выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.11. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

5.12. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»³².

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.13. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

Профком обязуется:

5.10. Осуществлять контроль за целевым использованием средств, направляемых на оплату труда; за правильностью установления должностных окладов, за распределением стимулирующей части фонда заработной платы.

5.11. Проверять расчеты заработной платы и своевременную выдачу расчетных листов работникам школы по их просьбе.

5.12. Направлять представителя профкома для работы в комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Стороны договорились:

5.13. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

6.1. Рабочее время работников определять Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливать только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Расписание уроков составлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

6.6. Рабочее время работников дошкольного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом условий трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 25 мая по согласованию с профкомом и на основе рекомендаций школьных методических объединений учителей-предметников.

6.8. Сохранять объем повышенной учебной нагрузки на протяжении учебного года в случае отсутствия квалифицированных кадров. Снижение нагрузки производить по заявлению работника и по согласованию с профкомом.

6.9. Устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы более или менее нормы часов на ставку устанавливать по заявлению работника с учетом производственной необходимости.

6.10. Разработать по согласованию с профкомом график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию здания, дворников) с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива. График работы объявить работникам под роспись не позднее, чем 1 месяц до его введения в действие.

6.11. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностной инструкцией, проводить при их согласии, на основе заключения

договора с установлением соответствующей оплаты.

6.12. Разрабатывать и утверждать на педагогическом Совете план работы школы на учебный год до 10 сентября.

6.13. Не привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, кроме случаев, перечисленных в статье 112 и 113 ТК РФ

6.14. Устанавливать продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников согласно действующему законодательству - 36 календарных дней (28 дней – основной и 8 дней – дополнительный за работу в районах Иркутской области), для педагогических работников школы 64 календарных дня (56 дней – основной и 8 дней – дополнительный за работу в районах Иркутской области), для педагогических работников дошкольного учреждения – 50 календарных дней (42 дня – основной и 8 дней – дополнительный за работу в районах Иркутской области).

6.15. Составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года по согласованию с профкомом и своевременно доводить его до сведения всех работников учреждения.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен для всех работников учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.16. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся и воспитанников в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным руководителем или лицом, которому делегированы такие полномочия, по согласованию с председателем или заместителем председателя профкома.

6.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера,

производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения Профкома принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящей статьи локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени

простоя согласно части второй ст.157 ТК РФ.

6.18. Предоставлять членам трудового коллектива отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- 1) в случае свадьбы самого работника - 3 дня, его детей - 2 дня;
- 2) при рождении ребенка (отец) - 1 день;
- 3) в день юбилея (50,55, 60-летия) — 1 день, если юбилей приходится на его рабочий день, при условии, если трудовые отношения работника продолжались не менее трех месяцев);
- 4) в случае смерти близких членов семьи до 9 дней;
- 5) женщинам, имеющим детей-инвалидов – до 4 дней в месяц.

6.19. Предоставлять членам трудового коллектива отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

3) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5) женщинам 1 раз в месяц (норма действует в сельской местности);

б) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

6.21. По согласованию с профкомом в порядке поощрения по возможности предоставлять отдельным работникам школы дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного за:

- при наличии финансовых возможностей за полную отработку учебного года без больничных листов и нарушений трудовой дисциплины - 3 дня;
- за ремонт кабинета - 2-5 дней, в зависимости от размеров кабинета и объема выполненного ремонта. (Эти дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно).

Профком обязуется:

6.22. Следить за выполнением всеми работниками школы Правил внутреннего трудового распорядка.

6.23. Обеспечить контроль за выполнением режима работы учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в соответствии с графиком работы и тарификацией.

6.24. Ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников за добросовестное отношение к труду.

Стороны договорились, что:

6.25. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

6.26. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Создать комиссию по охране труда; на основе рекомендации Министерства труда, разработать «Положение о комиссии по охране труда».

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (219 ТК РФ). Для реализации этого права разработать план мероприятий по улучшению условий труда (Приложение № 2).

7.3. Провести специальную оценку условий труда и производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных условиях труда, в установленном порядке согласно законодательству.

7.4. Обеспечить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности для создания здоровых и безопасных условий труда. Обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда (под роспись).

7.5. В срок до 15 августа (ежегодно) проводить приемку помещений повышенной опасности (учебные мастерские, кабинеты химии, физики, обслуживающего труда, информатики, спортивного зала) с оформлением соответствующих актов-разрешений на их эксплуатацию.

7.6. В срок до 20 августа (ежегодно) привести кабинеты в соответствие с санитарно-гигиеническими нормами условий и охраны труда.

7.7. До 15 сентября (ежегодно) выполнять все запланированные мероприятия по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному

сезону).

7.8. Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, изготовленных на территории Российской Федерации, в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ и (или) на основании результатов проведения специальной оценки условий труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.9. Укомплектовывает аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам.

7.10. Обеспечивает аптечками первой помощи кабинеты, связанные с работами повышенной опасности и вредными условиями труда, вахты школы, детского сада и яслей.

Ответственность за сохранность аптечек, выдачу медикаментов работникам несут ответственные за аптечки.

7.11. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст.212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

Взаимные обязательства:

7.11. Обеспечить проведение в установленные сроки административно-общественного контроля по охране труда.

7.12. Назначение общественного инспектора производить приказом директора.

7.13. С участием представителя профкома проводить расследование несчастных случаев в школе, производственного травматизма в школе.

7.14. Один раз в год заслушивать на собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнение намеченных на определенный срок мероприятий.

8. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

8.1. В соответствии со статьей 51 п.4 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» обеспечить периодическое прохождение бесплатных (за

счет учреждения) медицинских обследований тем работникам, для которых они являются обязательными (работники столовой); организовывать медосмотр всех работников школы 1 раз в год.

8.2. Ходатайствовать об обеспечении работников, имеющих детей, местами в детских дошкольных учреждениях.

8.3. Создать условия горячего питания работников в школьной столовой.

8.4. На новый срок действия Коллективного договора избрать на собрании работников школы комиссию по социальному страхованию.

8.5. Вести целенаправленную работу по присвоению работникам школы почетных званий: «Ветеран труда», «Почетный работник образования», по награждению грамотой Министерства образования РФ.

8.6. Обеспечивать в школе сохранность личного имущества работников.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

9.1. Признавать профсоюзный комитет как представителя работников школы, уполномоченного на то общим собранием трудового коллектива, а профсоюзную организацию как добровольное общественное объединение, не зависимое от органов местного самоуправления и работодателя. Взаимодействие с Профсоюзом администрация строит на основе равноправия, социального партнерства и взаимоуважения.

9.2. Принимать решение по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, после согласования с профсоюзным комитетом.

9.3. Предоставлять профкому необходимую информацию:

- о расходовании денежных средств
- о начислении и выплате заработной платы
- о правильности ведения табеля рабочего времени
- о социально-трудовых вопросах

9.4. Сохранять заработную плату на период участия членов профсоюза в работе выборных профсоюзных органов, выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, краткосрочной профсоюзной учебы.

9.5. Перечислять на счет профсоюза (ежемесячно и бесплатно) из заработной платы членские взносы членов профсоюза.

9.6. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования по вопросам увольнения, дисциплинарного взыскания.

Профком обязуется:

9.7. Проводить свои мероприятия в нерабочее время.

9.8. Вести переговоры с администрацией по заключению, дополнению, изменению отдельных пунктов Коллективного договора.

9.9. Рассматривать жалобы и принимать по ним соответствующие решения.

Работники школы обязуются:

9.10. Соблюдать Устав, Правила внутреннего распорядка и выполнять должностные обязанности.

9.11. Работать над повышением своей квалификации с обучением на курсах не реже 1 раза в 3 года.

9.12. Участвовать в укреплении материальной базы, создании учебно-наглядных пособий. Обеспечивать сохранность материальных средств и оборудования.

9.13. Поддерживать благоприятные для работы санитарно-гигиенические условия.

9.14. Создавать благоприятный морально-психологический климат с учащимися, родителями, коллегами.

9.15. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

9.16. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время уроков, внеклассных мероприятий.

9.17. Проходить обязательный медицинский осмотр - 1 раз в год.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать демократичность в стиле руководства учреждением, выражающуюся в решении вопросов школьной жизни (планирование работы, использование финансов на материальное обеспечение, решение вопросов о сменной работе и др.) по согласованию с коллективом.

Профком обязуется:

10.2. На срок действия договора при выполнении администрацией его положений, обеспечить стабильность в работе коллектива.

Действие договора:

10.3. Коллективный договор вступает в силу с момента заключения его на собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

10.4. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент подписания, так и на вновь поступающих на работу в период его действия

10.5. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон.

10.6. Приложением к коллективному договору являются:

- Правила внутреннего распорядка работников МКОУ ШР «СОШ №12»;
- План мероприятий по охране труда.

10.7. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива 1 раз в год.

10.8. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней после подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Администрация МКОУ ШР «СОШ № 12» и Профком доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников, совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3.Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников (не реже одного раза в год).

11.4.Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.